

GUIA DE RECURSOS I DINÀMIQUES PER A LA **GESTIÓ DE CONFLICTES** A L'ASSEMBLEA DE MONITORES

GRUP DE TREBALL DE GESTIÓ DE CONFLICTES D'ÉSPLAC





El Grup de Treball de Gestió de Conflictes ha elaborat aquesta guia amb recursos, eines i dinàmiques per a la gestió i provenció de conflictes en grups de monis. A partir de la feina feta el curs 2017-18 pel Grup de Treball es van identificar diferents temàtiques que generaven conflictes als esplais. Aquestes temàtiques han estat repartides en els diferents blocs que conformen aquest document i esperem que sigui de gran ajuda a l'hora de millorar la organització i tasca dels equips de monis, i de retruc, la seva pràctica educativa amb els infants.

ÍNDEX

1. Comunicació
 - a. La importància de la comunicació dins l'equip de monitors i els conflictes que en deriven.
 - b. Activitats, dinàmiques i propostes per treballar la comunicació dins l'equip de monis.

2. Rols i lideratges
 - a. Què són, com afecten?
 - b. Com gestionem els rols i lideratges dins de l'equip de monis?

3. Relacions personals
 - a. Què són i quina importància tenen dins l'equip de monis.
 - b. Activitats dinàmiques i propostes per treballar les relacions en l'equip.

4. Implicació
 - a. Què és i com afecta a l'equip de monis i a l'esplai.
 - b. Activitats i dinàmiques per parlar-ne i per tenir clar i concretar acords.

5. Relleu
 - a. Resum de què és el relleu als esplais i cicles d'aquest.
 - b. Idees i propostes de com gestionar l'entrada de nous monitors a l'esplai.

6. Creació d'equips de monis
 - a. Propostes i consells a partir del buidatge d'enquestes realitzades als cursos Marta Mata 2018.



1. COMUNICACIÓ

La comunicació és l'intercanvi d'informació entre un o més subjectes, i la trobem des de la comunicació més primària entre dues cèl·lules fins a la publicitat dirigida al consum massiu. La comunicació humana és un factor social, no vivim aïllats, implica compartir i posar en comú idees, opinions, sentiments... entre dues o més persones.

El llenguatge és una facultat humana que ens permet comunicar-nos. Som capaces de transmetre'ns pensaments, sentiments, des d'allò més tangible fins al més abstracte.

Però aquesta facultat complexa també ens genera molts mal de caps. El llenguatge pot no ser entenedor, confús; i fins i tot, pot ferir, en el to, en les formes o en el contingut. Què passa quan no ens comuniquem bé? Quan no ens agrada el que escoltem?

És impossible no comunicar, encara que no parlem, estem transmetent informació. Quan parlem de llenguatge no només ens referim al verbal; el llenguatge corporal el tenim tan integrat que moltes vegades no en som conscients de com respon o es mostra el nostre cos; gestos, cares, postura... i a vegades, el que diem no s'adequa amb com ens expressem. Quan passa això estem enviant dos missatges diferents, que es xoquen entre si. Segurament moltes hem viscut una situació en què una persona ens diu que està bé però ja sigui pel to, la mirada o la seva posició podem deduir que no ens està dient el que realment està sentint.

Com qualsevol grup, l'esplai necessita fer un bon ús de la comunicació a tots els nivells (interna entre monis, de cara als infants, famílies, cap a les administracions o al nostre entorn local..). Sovint tenim més clar com comunicar-nos amb agents externs que no pas entre nosaltres, i molts conflictes tenen el seu origen aquí, en la comunicació interna.

És freqüent que en una assemblea a vegades els ànims s'escalfin i no ens parlem bé, que no hi hagi una comunicació fluida o transparent i per tant es donin diferents nivells d'informació o que no ens sentim còmodes per expressar-nos, etc.

Una assemblea saludable serà aquella que vetlla per a una comunicació assertiva, en què conscientment sap com es troba i actua en conseqüència. També serà una assemblea democràtica aquella que comunica la informació de forma horitzontal, posant al mateix nivell les persones que la integren, i facilitant que s'entengui el que s'està parlant.

Per tant, què hem de tenir en compte quan ens comuniquem?

- **Claredat en què expliquem.** Tenir en compte la realitat del grup i facilitar que s'entengui tot el que es parla en assemblea.
- **Expressar els sentiments,** compartir com ens sentim, no amb intenció de ferir, sinó per identificar-nos i empatitzar amb l'altre.
- **Escoltar activament i obertament.** No només escoltem amb les orelles, com ens situem també indica la nostra predisposició a rebre el que ens diuen.
- **Confrontar/rebatre arguments o opinions,** no a les persones que les expressen.
- **Posar consciència** en que no només el llenguatge verbal ens serveix per comunicar-nos, hi ha qui té més facilitat per expressar-se amb altres formes de llenguatge; mitjançant símbols, moviment o elements «creatius».



COM ENS COMUNIQUEM?

Us proposem un seguit de suggeriments i punts a tenir en compte a l'hora d'intercanviar informació quan estem en assemblea:

- Identificar què ens funciona i què no. Trobar eines de comunicació fluides i que arribin a tothom. Com ens sentim més còmodes prenent decisions? En assemblea, per correu, per whatsapp...
- Incorporar mecanismes per a fer més participatives les assemblees. Rondes d'opinió, debats en silenci, icones... Utilitzar dinàmiques per a les decisions, per fer-ho menys avorrit o informatiu.
- Respectar els torns de paraula. Càrrec de dinamitzador i facilitador, que siguin rotatius. Evitar converses paral·leles, mòbils...
- Treball de temes en petits grups perquè tothom pugui dir la seva sense perdre temps o sentir-se cohibit.
- Planificar molt bé les reunions i enviar l'ordre del dia amb antelació.
- Tenir en compte els principis de Comunicació No-Violenta (CNV); és un tipus de comunicació que neix per a contrarestar prejudicis i reaccions automàtiques preestablertes que neixen de l'instint o subconscient. Aposta per una manera de relacionar-se en que canviï la forma de parlar, escoltar i observar.

Una bona comunicació és la base d'entesa i respecte, i per tant ens serveix de prevenció davant possibles conflictes que s'originen en aspectes que hem detectat prèviament, evitant que s'enquistin o es facin més grans.

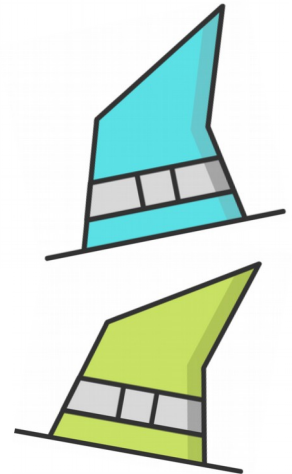
- Coordinem-nos! (*L'esmolet 3 - Esplac*) pàgines 73-84
- Dret a participar (*Decàleg de participació infantil - Esplac*).

DINÀMIQUES

Us proposem diferents dinàmiques on la comunicació pren una rellevància important. A l'hora de fer-les és important que el grup estigui d'acord en tractar un tema o almenys abans hagi detectat la necessitat de fer-ho; sense la predisposició dels seus integrants segurament ens serviran de ben poc. Llegiu-vos bé cada dinàmica i escolliu quina us pot ser més indicada segons el moment en què estigueu. Alhora també penseu quanta estona voleu dedicar-li; caldrà que hi hagi prou temps i també fer-ho en un espai agradable o adequat. No totes pot ser us solucionaran un conflicte en aquell mateix moment; ja que normalment ha de ser un treball de fons que tingui en compte des de la prevenció activa fins a la resolució final, però sí que permeten tractar-los i fer una aproximació cap a la resolució d'aquest. Les dinàmiques d'aquest apartat posen èmfasi en la comunicació, que ens serà el mitjà que ens ha de permetre debatre sobre altres temes, gestionar conflictes...

DINÀMICA 1: ELS BARRETS DE COLORS

És una dinàmica que posa èmfasi en els diferents estils comunicatius, donant-los visibilitat i posant en valor aquesta diversitat. Ajuda a fer pensar de forma diferent i adoptar punts de vista no tan freqüents. Es pot fer servir per avaluar, debatre, prendre decisions...



- **Blanc:** és el barret de la informació objectiva, dels fets.
- **Rosa:** és el barret de la crítica centrada en els desavantatges, les carencies i punts de vista no considerats o els factors negatius.
- **Vermell:** és el barret dels sentiments, les emocions i la intuïció.
- **Groc:** significa aportar la visió optimista, buscar els beneficis i els punts forts de l'anàlisi.
- **Verd:** és el barret de les noves propostes, de la innovació i la creativitat.
- **Blau:** és el barret de la facilitació i la mediació, expressa els punts entremig de postures polaritzades, és el barret coordinador dels altres i fa aportacions sobre el procés.

1. S'escull un tema de debat, un tema que preocupa o que es vol avaluar
2. Una persona fa d'observadora: pot ser qui proposa el debat o qui ho vulgui. Després de repartir aleatòriament els rols i un temps previ, es fa una primera ronda.
3. Un cop feta, es deixen els barrets al mig. Cada persona pot intervenir de forma breu (3 min) agafant un barret i expressant-se des d'aquella perspectiva. L'observadora pot demanar que parli un barret determinat.
4. Quan ha passat el temps o s'està esgotant la conversa s'atura i passem a reflexionar

- a. Per a què ens ha servit escoltar i parlar des dels diversos barrets?
- b. N'hi ha uns que ens resulten més fàcils d'escoltar/expressar que d'altres?
- c. Ens ha ajudat a sentir els que no tenim tanta tendència a escoltar/expressar? En quin sentit?
- d. Què ens aporta aquesta dinàmica al tema de debat?



DINÀMICA 2: ROLS COMUNICATIUS

Aquesta dinàmica posa èmfasi en allò que comuniquem però no verbalment, és a dir, el que transmetem des del cos i no la nostra actitud. D'aquesta manera treballem la comunicació efectiva, relacionada amb l'escolta activa.

1. Escollirem una persona que dinamitzarà.
2. Dividim el grup en dos. Un dels equips farà una rotllana (amb una mica de separació entre elles) i l'altre es col·locarà a l'interior mirant cap enfora, per tant cada rotllana estarà encarada amb l'altra.
3. Repartim papers amb uns rols escrits a qui formen part de la rotllana de dins:
 - **Indiferència:** mostrar-se indiferent (amb el to, els gests, posat...).
 - **Experiències pròpies:** ha de traduir tot el que l'altra li explica i traslladar-ho al seu terreny, relacionant tota la informació amb coses que ha viscut.
 - **Donar la raó en tot:** sigui quina sigui la informació, aquest rol dóna la raó a l'altra persona, moltes vegades sense escoltar gaire i afirmant-ho tot sense ser gens crític/a.
 - **Despotisme:** ser desagradable quan l'altra persona s'intenta comunicar: no escoltar, actitud *passota*, no estar pendent...
 - **Negativisme:** veure-ho tot negre, sense solució, catastròfic.
 - **Entusiasta:** mostrar-se molt eufòrica i entusiasmada independentment del missatge rebut.
 - **Escolta activa:** estar atenta a la informació amb interès (amb gestos facials, el posat, etc.) i fent preguntes relacionades sense jutjar ni donant consells precipitadament.
4. Qui dinamitza explicarà una situació fictícia o real que pugui afectar el grup. Els de la rotllana de fora han de donar la seva opinió a qui tenen davant i fer una proposta durant un temps determinat. Els de la rotllana de dins han d'actuar segons el seu rol, intentant posar més pes en l'actitud i les expressions que no pas en parlar.
5. Quan s'hagi acabat tornem a seure totes juntes per compartir l'experiència. Els de fora han d'esbrinar quin rol havien assumit els de dins, i com s'han sentit quan hi han interactuat. Es poden fer algunes preguntes per ajudar a la reflexió; deixem alguns exemples.

- a. Com ens afecta tot allò que no diem en paraules?
- b. Pot ser contradictòria la informació verbal amb la no verbal?
- c. Som sempre conscients del rol que adoptem?

DINÀMICA 3: FEM UN MANDALA

Entre tot el grup farem un mandala col·laboratiu. Per això necessitarem retallar amb un paper mural gran un cercle. D'aquest cercle en dibuixarem dos més al seu interior, com si féssim una diana de 3 nivells.

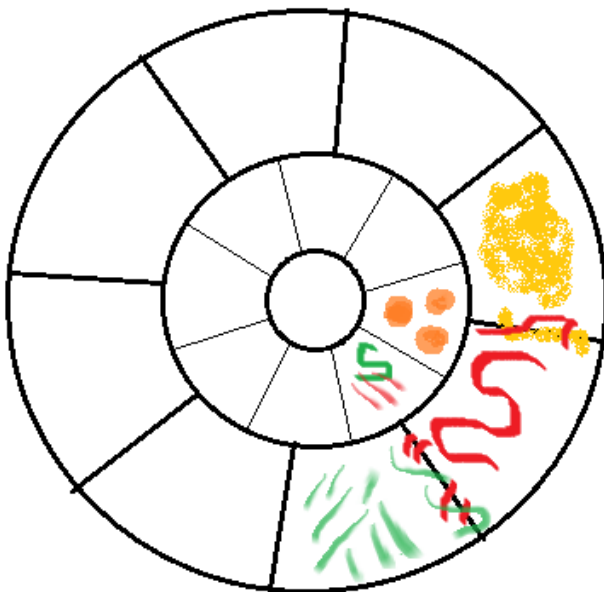
El primer nivell el dividirem verticalment amb tantes persones com siguem (si som moltes en l'equip, millor fer més d'un mandala). Cada persona dibuixarà individualment el seu tros. A la zona on marca la divisió serà de transició, i s'haurà de fer amb les persones que tenim al costat.

El segon nivell serà conjunt, amb qui tenim a la dreta un, i amb qui tenim a l'esquerra un altre. Haurem de posar-nos d'acord per posar en comú cada punt de vista i fer una cosa diferent.

Finalment, l'últim nivell, serà comú a tot el grup. S'haurà de contrastar les diferents visions i veure què ens uneix i en què ens posem d'acord i plasmar-ho.

El mandala pot ser de qualsevol tema que decidim, i es pot fer amb qualsevol material (pintures, ceres, *collage*, llapis, boli, aquarel·les) amb dibuixos més o menys abstractes, paraules o conceptes.

Pot servir per resoldre conflictes i tractar temes des d'un altre vessant. En què veiem el punt de vista de l'altre i hem conjuntament hem de trobar un punt comú amb l'altre. Ens comuniquem però des d'un vessant que no tenim tan integrat, des de l'artística i el pensament no lògic.



Temes que podem tractar:

- Comunicació efectiva a l'assemblea
- Com em sento a l'esplai
- Reptes de futur, inquietuds...
- Rols i lideratge del grup
- Conflictes latents de l'equip de monis:
propostes de solució.

Exemple de mandala: el primer nivell cadascú ho fa des de la seva visió i mirem de combinar els dos en zona de transició. En el segon nivell el dibuix és conjunt i diferent de l'individual.



2. ROLS I LIDERATGES

Els conflictes generats per qüestions de rols i lideratges han estat valorats com a molt freqüents a l'hora d'identificar tensions en el grup de monitors.

i bé en molts casos es generen lideratges naturals que impulsen el funcionament dels grups, també és cert que a vegades aquests rols no agraden a tothom o que fins hi tot poden arribar a ser dolorosos. La relació amb el poder des dels grups horitzontals és, des de fa temps, un llarg debat.

En el marc de la psicologia orientada a processos, entenem que els rols són actituds o caràcters que estan en el grup, que formen part d'aquest, i que les persones que el componem els reproduïm. Un exemple pot ser la responsabilitat, la rigidesa, la timidesa, en molts grups, hi ha membres que personifiquen aquests rols.

Pel que fa als lideratges, en les seves diverses formes, entenem que van estretament lligats al poder del que es disposa en un grup i a l'ús que se'n fa. També des de la psicologia orientada a processos se'ns explica que podem distingir entre diversos tipus i grups de poder:

PODER EXTERN (té a veure amb el context social)

- Poder sociopolític: es defineix pels valors sociopolítics (gènere, racialització, nivell d'estudis)
- Poder contextual: Tipus de poder relacionat amb les jerarquies o estructures ja establertes en el mateix grup (experiència, temporalitat, responsabilitat...)

PODER INTERN (té a veure amb el que anem adquirint i desenvolupant al llarg del temps)

- Poder psicològic: Està relacionat amb l'autoestima, les capacitats emocionals i les habilitats socials i psicològiques.
- Poder espiritual: té a veure amb la relació d'un/a mateix/a amb quelcom més gran (religió, ideologia...).

Com gestionem els rols i lideratges dins de l'equip de monitors?

Per treballar en els rols i lideratge cal, per una banda, entendre què és cadascun i com funciona i no percebre-ho necessàriament com a negatiu o rebutjar-ho. Per l'altra cal posar-hi consciència i treballar internament el poder personal.

Quan aconseguim ser conscients del poder que tenim (tant intern com extern) i del privilegi que aquest ens atorga, és quan podem aconseguir fer un bon ús del poder i exercir un bon lideratge. Algunes propostes que ens arriben des de la teoria de la psicologia orientada a processos, són:

- No utilitzar el poder fins que no el tinguis.
- Ser conscient que hi ha més persones que poden ocupar aquell càrrec.
- Conèixer els propis límits.
- Reconèixer les reaccions que algunes persones poden tenir cap al teu rol de lideratge i estar preparat/da per rebre-ho.



DINÀMICA 1: EXPLORAR LA DIVERSITAT DE ROLS EN UN TEMA

Aquesta dinàmica és de **Fil a l'Agulla (filalagulla.org)*

Exercici en grup

1. Nombreu temes que us agradaria tractar i explorar en el grup. Escolliu-ne un.

Noteu les reaccions que generen els temes que es proposen: silenci, riures, tensió, heu entrat a dins el debat sense ni donar-vos compte ... Si això passa és que aquest tema té energia i interès i segurament hi haurà més diversitat i per tant, més coses per aprendre'n.

2. Identificar els rols: Hi ha dues polaritats principals? Quines són? Què diria cada posició? Quina és la diversitat de veus que hi pot haver en cada posició? Què pot ser més difícil de dir o expressar sobre el tema que heu triat?

3. On estic/ estem: Sobre les diferents veus i posicions que surten noteu quines són més afins a vosaltres i quines no tant. I si hi ha diversitat dins de les persones del grup o compartiu el mateix.

DINÀMICA 2: EL PODER EN EL MEU GRUP

Aquesta dinàmica és de **Fil a l'Agulla (filalagulla.org)*

Exercici individual, en parelles o en grup.

Pensa en un grup / col·lectiu / organització del que ets part i tracta de respondre les següents preguntes:

1. Quina és l'estructura de poder visible i reconegut pel grup?

- Respon a un model horitzontal / vertical / mix? Quina relació té amb la cultura del grup? A quines creences respon?
- El model que heu escollit genera controvèrsia? Si és que sí, a què creus que és degut.

2. A nivell menys visible reflexiona sobre altres tipus de poder:

- Quins són els aspectes més valorats en el teu grup (poder contextual)? Com ho notes? Quins es corresponen amb els valors majoritaris de la nostra societat (poder sociopolític)?
- Detectes alguna/es persona/es que són més líders? En quins aspectes o moments? Destaca algun tipus de poder en concret?
- La relació entre el centre i el marge és estàtica o fluïda? Dit d'una altra manera, sempre són les mateixes persones les que destaquen, se les segueix més, les que estan en una posició de lideratge... o no.
- En parleu d'aquests temes? En feu algun tipus de gestió? Com ho feu? És útil? Per a què?

3. Escull un aspecte que tu tens i et dona poder en el teu grup. Pensa en algun privilegi associat. Com podries utilitzar el teu privilegi en benefici del grup?

4. I ara escull un aspecte en què no, com et fa sentir quan això està present i què t'aporta?



DINÀMICA 3: LIDERAR I DEIXAR-SE LI DERAR

Aquesta dinàmica és de **Fil a l'Agulla (filalagulla.org)*

Exercici individual.

1. Posa't còmode i relaxa't
2. Recorda un moment en què en un grup o organització has tingut un càrrec o rol de lideratge. I pensa un moment, en el que hagis estat satisfet/a de com el vas dur a terme. Connecta amb les sensacions, com si fos ara aquell moment. Fes un moviment amb una mà de la sensació principal. Repeteix el moviment amb la mà diverses vegades fins que trobis l'essència d'aquest moviment i puguis definir-lo amb una paraula o una frase. Quina és la qualitat principal?
3. I ara deixa anar aquesta experiència i recorda un moment en què vas estar deixant-te portar per algú altre i això fos una experiència positiva. Entra de nou amb aquestes sensacions. I posa-li un altre moviment amb l'altra mà, fins que trobis la qualitat principal.
4. Fes els dos moviments, un amb cada mà i observar-ho. Què et crida l'atenció?

RECURSOS d'Esplac i altres entitats:

- Fil a l'Agulla
- Cúrcuma
- Manual facilitació de grups
- Manual Associativament
- Power. A user's guide (Julie Diamond)



3. RELACIONS PERSONALS

L'esplai, com en la resta de la societat, el formem persones diverses, cadascú amb les seves peculiaritats i maneres de fer; i igual que en qualsevol altre àmbit hi haurà diferents tipus de relacions entre els seus membres. Com a éssers socials tendim a ajuntar-nos per realitzar bona part de projectes i activitats de la vida quotidiana. L'esplai no n'és una excepció, és un equip d'equips i en cadascun d'aquests s'hi donen les relacions més diverses i representatives de la vida social.

Les relacions que es generen entre les persones en un mateix grup poden ser una font de plaer i a la vegada poden esdevenir una font de conflicte. Poden generar tensions, ser una font d'exclusió a la resta del grup o poden ser l'impuls que falta per tirar endavant. Segons com aquestes siguin llegides, caldrà que es tractin d'una manera o d'una altra.

Hi ha relacions personals que ja existien fora de l'esplai o que un cop creades van més enllà del grup i creixen i evolucionen més enllà d'aquest. Quan una persona nova entra en un grup, aquest canvia i les relacions que s'hi donen també; se'n poden generar de noves, fer més intenses unes altres o desestabilitzar unes ja existents.

Per treballar en aquest àmbit el primer pas és treballar la coneixença i confiança en el grup, per així poder comprendre i respectar les diferents necessitats de vincle de cadascú. La riquesa del grup està en la seva diversitat i cal ser obert de mires i estar disposades a rebre crítiques i donar-les de forma respectuosa.

Les relacions que es donen en el grup i com es gestionen, tenen a veure amb la confiança a nivell grupal, al fet de poder compartir les coses entre totes i no «entre passadissos». Per tant és essencial treballar en la confiança per així, resoldre i atendre les necessitats individuals de cadascú.

DINÀMICA 1: SÓC UN ALTRE

Comencem treballant per grups. Aquesta és una activitat idònia per als mesos d'hivern, que és quan portem més roba. Cadascú triarà l'abric, la bufanda o els guants d'un altre i se'ls posarà. En la pell d'aquest altre, es demana que ens descriguin com se senten, quines sensacions tenen i que ens parlin sobre què saben del seu company/a. És un bon moment per treballar les diferències, les similituds i els conflictes que hi puguin haver entre les persones del grup, partint de la visió d'algú altre.

DINÀMICA 2: LLANÇAMENT D'OBJECTES

Fem una rotllana. Tenim diversos objectes (un mocador, un retolador, un joc de claus, una pilota).

L'activitat consisteix en anar llençant els objectes a un altre participant de la rotllana. Cal respectar quatre consignes:

- Sempre llançarem els objectes a la mateixa persona (per tant, sempre rebrem l'objecte de la mateixa persona i el darrer participant en rebre l'objecte serà el que ha iniciat la ronda de llançaments).
- No es pot llançar l'objecte a un participant que ja l'ha rebut.



- La persona receptora ha de rebre l'objecte correctament i ha de poder agafar-lo sense dificultat.
- Els objectes no poden caure a terra.

El joc s'inicia determinant qui començarà llançant la pilota (qui porti les sabates més grans, per exemple) i té cinc fases:

1. Es comença amb l'element més senzill: la pilota. Cal anar-la passant fins que arribi de nou a l'origen (qui ha fet el primer llançament). Aquest ordre de llançaments es mantindrà durant tota l'activitat. Esperem que cada equip trobi les seves pròpies estratègies per recordar qui ha rebut la pilota i qui no, Quan hagin aconseguit fer un parell de voltes senceres sense que la pilota caigui a terra i respectant l'ordre de llançaments, passem al següent nivell de dificultat.
2. Substituïm la pilota per una bufanda o fulard (cal que sigui una mica gran per incorporar un nivell de complexitat al llançament). Recordem que cal seguir el mateix ordre que per al nivell anterior. Quan hagin aconseguit fer un parell de voltes senceres sense que caigui a terra, passem al següent nivell.
3. Substituïm la bufanda per un retolador. Si encara es vol incorporar un grau més de dificultat, podem passar el retolador sense tapa. Caldrà fer molta atenció per no tacar-nos i també evitar que caigui a terra i que es faci malbé! Recordem que cal seguir el mateix ordre que per als nivells anteriors. Quan hagin aconseguit fer un parell de voltes senceres sense que el retolador caigui a terra, passem al següent nivell.
4. Substituïm el retolador per un joc de claus. Caldrà anar alerta de llançar-les correctament. Són delicades i es podrien trencar en cas de caure a terra o fer-nos mal al rebre-les. Quan hagin aconseguit fer un parell de voltes senceres sense que les claus caiguin a terra, passem al darrer nivell.
5. El darrer nivell de dificultat incorpora tots els objectes alhora: la persona que fa el primer llançament comença amb la pilota i va afegint, un a un, el mocador, el retolador i les claus. Caldrà fer atenció en la simultaneïtat de llançament (si no els objectes poden topar a l'aire). Quan hagin aconseguit fer un parell de voltes senceres sense que cap dels quatre objectes caigui a terra, donem per acabada l'activitat.

Amb aquest exercici senzill podem fer una similitud amb la manera d'expressar-nos. Té a veure amb la manera "d'enviar" el missatge i el tipus de missatges que enviem. N'hi ha que són més difícils de dir, i n'hi ha que són senzills. També passa amb la manera de rebre-ho, hi ha qüestions que són més fàcils de rebre que d'altres. Un cop acabat el joc, es pot iniciar un debat sobre com ens llancem els temes a l'esplai i com els rebem. Si hi ha predisposició, poden sortir qüestions concretes que en un moment determinat han generat conflicte.



DINÀMICA 3: COM SÓC JO?

Farem dues rotllanes, una dins i una fora, donant-nos les mans els de dins als de fora: ens quedarà una rotllana de parelles. El joc consisteix a escoltar el que ens diu el company/a de parella. Les normes són molt simples: cada vegada parlarà una rotllana i l'altra escoltarà no cal pensar en què direm quan ens toqui parlar, a cada canvi de parella es canviarà el tema a parlar. Els temes els proposarà el/la dinamitzador/a qui parla, ho ha de fer fins que es digui «canvi de parella» qui escolta, ho ha de fer tota l'estona i no pot intervenir quan es diu «canvi de parella», els de la rotllana de dins no es mouen i els de la rotllana de fora es desplaçaran un lloc a la dreta, durant els canvis de parella tampoc es pot parlar. Cal remarcar això com a molt important... si parlem, la dinàmica deixa de tenir sentit.

Interessa que tothom pugui observar com se sent quan parla i qui l'escolta ho fa sense fer cap comentari i al contrari, com se sent quan no pot parlar i s'ha de concentrar en escoltar. La consigna serà: de forma ordenada la rotllana de fora explica a la de dintre... abraçada i canvi de parella (els de fora es desplacen un lloc a la dreta) la rotllana de dintre explica a la de fora... abraçada i canvi de parella... i tornar a començar

Proposem com a temes a parlar (per parelles, primer la rotllana de dins i després la rotllana de fora):

- *DINS*: hem de dir a qui ens escolta 5 aspectes de la nostra personalitat que ens fan sentir orgullosos/es de nosaltres mateixos/es
- *FORA*: digues a qui t'escolta 3 activitats que t'agradi fer i explica com et fa sentir fer-les.
- *DINS*: explica a qui t'escolta com et sentiries si t'abandonessin al mig de la sabana africana i mai més poguessis veure la família.
- *FORA*: explica a qui t'escolta quins trets de la teva personalitat creus que apareixerien un cop adaptat a la tribu africana d'abans.
- *DINS*: explica a qui t'escolta què creus que pensa de tu la teva família
- *FORA*: explica a qui t'escolta què creus que pensen de tu les teves amistats
- *DINS*: com creus que ha de ser la teva amistat ideal. Defineix-la a qui t'escolta
- *FORA*: si t'haguessis de presentar a algú que acabes de conèixer i que a més veus que t'agrada, com et presentaries? Si aquesta persona et pregunta... "Explica'm com ets?" què li diries?
- *DINS*: Com t'imagines de gran? Creus que el teu caràcter seguirà sent el mateix? O creus que amb la vida aniràs canviant?

I totes les que us puguin venir al cap, tot i que amb aquestes anotades es fan el 15' de l'activitat.

Aquest joc d'escolta activa permet treballar un munt de temes i obrir-ne molts per a futurs debats. El fet d'escoltar sense interrompre és una pràctica tan poc habitual que moltes persones se senten molt incòmodes. De la mateixa manera, parlar sense que l'altre digui res no és gens fàcil. El/la dinamitzador/a ha d'anar donant voltes per fora i per dins de la rotllana per observar que ningú parli quan no li toca i, sobretot, per anar agafant pinzellades del que diuen i conèixer una mica més al grup.



4. IMPLICACIÓ

Quan pensem en un esplai i en el seu equip de monis, una de les característiques més comunes que ens pot venir al cap és la dedicació i la implicació completa en allò que fan. És una realitat que una entitat com l'esplai funciona gràcies a la voluntat i la implicació d'un grup de persones que treballen dia a dia per fer-ho possible. Aquest bloc vol destinar un espai a la implicació dels monis, que està estretament lligada amb la motivació; allò que ens impulsa per tirar endavant amb una activitat o una necessitat per fer-la realitat i gaudir-ne el resultat.

Tot i que pot semblar fàcil de definir, els motius que fan que puguem estar més motivades o menys a l'hora de realitzar algunes activitats són difícils de trobar. La motivació pot tenir a veure amb infinitat de qüestions, des de la relació amb els monis, amb qüestions externes a l'entitat, fins a la pròpia activitat o el context d'aquesta. Això afecta en com ens desenvolupem a l'esplai, com ens veuen els altres o com ens sentim dins el grup.

Hi ha diverses maneres de treballar la motivació, a escala personal i grupal. Per fer-ho en un grup de monis, una base important és la confiança en el grup, poder establir lligams amb la resta de persones que componen el grup i poder parlar de les necessitats pròpies i d'allò amb el que no ens sentim còmodes. Tenir això en compte, les realitats de cada persona, és una bona manera per assumir la diversitat i poder acollir els moments en què algunes persones tiraran més amb el projecte i d'altres que no tant.

Si bé és cert que alguns rols dins el grup fomenten la perpetuació d'aquestes característiques (que algunes persones «sempre tirin del carro» i d'altres que sempre «s'arrepengin») també és cert que quan això varia, els rols de cadascú poden canviar. A més a més, els rols no són inamovibles, en tenim infinit segons el grup on estiguem i amb qui ens relacionem. El rol estarà també determinat per una causa que ens porta a actuar d'aquella manera; si augmenta la nostra motivació, segurament, adoptarem un rol més actiu i implicat.

DINÀMICA 1: EL JOC DE LES BOLES DE PAPER

En un grup triem 2 voluntaris (que poden ser parts d'un conflicte o no). Primer fem moltes boles de paper. Després un se'n va fora de la sala i l'altre es queda. El primer comença per tirar les boles de paper en un cistell, i la resta del grup l'anima fortament. Quan ha tirat totes les boles, seu i entra la segona persona voluntària, aquesta també ha d'apuntar i tirar les boles de paper en el cistell però aquest cop la resta del grup no l'anima.

Un cop ho ha fet, ens reunim tots, valorem com se sent cada un, per una banda hi ha el resultat (les boles encertades) i per l'altra com s'ha sentit cadascun.

Un cop fet podem intercanviar els rols i demanar què canvia. Qui s'ha sentit més motivat? El resultat es correspon amb el que esperàvem? Influeix de la mateixa manera a cadascú la implicació de la resta del grup? Quines necessitats tinc jo que no té l'altre?



DINÀMICA 2: ICONICUS

Tenim unes targetes en les quals hi ha unes preguntes que comencen per “Com et sentiries si...” la persona que treu la targeta és el jutge. La resta tenen unes quantes targetes amb icones.

La resta del grup, individualment, escull una icona que creu que representa la resposta del jutge i les posa al mig de cap per avall, es barregen i es posen de cara amunt. El jutge, n'escull una i explica perquè se sent identificat amb allò. La persona que també havia escollit aquella carta té un punt.

Es pot fer una ronda de per què cadascú ha triat aquella carta i reflexionar amb com ens veuen els altres, per què, quin vincle es forma o quines creences o suposicions fem.



DINÀMICA 3: ELS QUADRATS

Exercici individual

Útil per quan no s'arriba a tot. Per valorar: què he de deixar? Quina feina és prioritària?

Agafem un paper i el dividim en 4 *quadrats*, 5 o els que creguem. Cada quadrat serà un àmbit de la nostra vida (esplai, feina, uni, castellers... els que vulguem). A cada quadrat hi escriurem tasques que desenvolupem en aquell àmbit concret. Un cop finalitzat hem de mirar quines llistes són més llargues, quines més curtes i buscar l'equilibri.

Valora quant temps i preocupacions ocupa cada tasca al final de la setmana. Si et motiva o n'estàs cansada. Quina/es creus que has de deixar per dedicar temps a la resta, començar-ne una de nova o quina cal posposar per a acabar una altra.

A vegades, escriure les feines ens ajuda a veure les coses més clares i amb perspectiva. Els quadrats poden ser específics (el que faig al grup de..., el que faig al càrrec..., el que faig a la comissió...).

A l'hora de posar-se a un equip, comissió, càrrec... val més no apuntar-se a tot i tenir en compte allò a què podem arribar que no pas voler agafar-ho tot i deixar-ho tot a mitges.

Exercici grupal

Igual que hem fet una graella individual podem fer-ne una que sigui per tot l'esplai i els diferents àmbits en què està involucrat per veure què pot assumir el grup de monitores, si tenim força per engegar un nou projecte o n'hi ha algun que que fa anys que portem fent però potser ja no li trobem sentit, etc.



Variació

Per quan hi ha molta feina a fer i cal prioritzar per quina comencem. El problema és saber prioritzar, a vegades comencem pel “més fàcil” i ens deixem el més important, o comencem per quelcom important però hi ha coses més urgents... Per a saber per on començar i prioritzar, fem aquesta graella:

	IMPORTANT	NO IMPORTANT
URGENT	1	2
NO URGENT	3	4

Les coses importants significa que són rellevants i, com el seu nom indica ens importen. Les coses urgents són les que corren pressa.

Per on comencem? Per aquelles coses que corrin pressa i a més, siguin importants (1). Seguidament les coses que corren pressa, ja que o les fem o ja no hi som a temps (2). Després prioritzem les tasques rellevants (3) i per últim aquelles que no són tan importants ni urgents.

Exemple: estem a dijous i el divendres marxem dues nits a una casa de colònies.

- 1 - Fer pagament de la casa de colònies d'aquest cap de setmana.*
- 2 - Comprar un parell de cartolines i retoladors per a l'activitat de demà.*
- 3 - Netejar els lavabos i organitzar la sala de l'esplai.*
- 4 - Respondre el qüestionari de satisfacció de la companyia subministradora d'aigua.*

Tot plegat sembla molt obvi, però fer aquest exercici quan tenim moltes coses a fer ens pot ajudar molts cops a saber per on hem de començar.



5. RELLEU

Quan parlem de relleu ens referim al procés natural que viuen tots els esplais. Renovació, canvi; any rere any l'equip de monis varia. L'entrada i sortida de persones és constant i això aporta riquesa a les nostres entitats. Però no ho hem de desatendre o pensar que el relleu "ja ve donat". La falta d'informació, les pors, voler-se aferrar allò que sempre ha estat... pot generar situacions que esdevinguin un conflicte.

Tenir en compte tot un seguit d'elements és importantíssim per a garantir el futur de l'entitat; posar consciència i treballar explícitament el relleu ens estalviarà possibles maldecaps o entrebancs futurs.

Quins elements cal tenir en compte en un procés de relleu?

- **Doble sentit:** igual que l'educació no pot ser unidireccional, el relleu tampoc, el veterà i el novell aprenen un de l'altre; no només és vàlid allò que sempre es feia, també hem d'estar obertes a noves visions alhora que tenint clar allò que és indispensable pel bon funcionament de l'entitat.
- **Coneixements i responsabilitats:** què fa falta per a ser monitora i sobretot, què implica? Saber transmetre-ho molt bé serà clau perquè la persona nova no es vegi sobresaturada per a un volum d'hores i feines que no esperava. No oblidem que la manera de transmetre-ho no només és amb paraules, cal donar l'exemple i ser un model de bones pràctiques en el dia a dia.
- **Informació:** procurar que tothom l'entengui i recordar que hi ha persones noves que potser no saben de què estem parlant. Es pot fer de moltes maneres! Documents, "tutors", punts explicatius a l'assemblea, amb dinàmiques de cerca i aprenentatge, etc.
- **No tot és organització!** Tenir en compte les relacions personals i les necessitats emocionals de cada persona per a sentir-se a gust i part del grup.
- **Relleu continuat i amb previsió:** com són les nostres joves? Estem fent un treball de participació per tal que quan arribin a l'assemblea puguin ser capaces d'agafar la iniciativa i tirar endavant?
- **Apoderar-se i saber delegar:** és responsabilitat de totes crear un clima que permeti agafar responsabilitats compartides i alhora que aquelles que porten més temps aprenguin a donar veu i no ocupar tot l'espai.



DINÀMICA 1: LA CURSA DEL PLA DE RELLEU

Es fan diferents grups/equips que amb un temps limitat han de fer el màxim de paperets/targetes amb ítems a tenir en compte per a ser moni des d'organitzatius, pedagògics o de relacions personals.

Un cop hagi passat el temps hauran d'enganxar-los en un paper mural que estarà en una paret. Només pot sortir una persona per equip (cursa de relleus) i si el paper que volen enganxar ja l'ha col·locat un altre no el podran deixar.

Un cop hagin acabat agrupem aquells papers que siguin d'un mateix tema.

D'aquests temes (QUÈ), en petits grups decidiran COM s'ha de fer el relleu i es fa una proposta de calendarització:

Exemple: treball pedagògic amb infants → Jornada inicial formativa → Tancada d'inici de curs.

Per fer-ho més visual i clar per a tothom podem utilitzar un paper mural amb els mesos o un esquema de calendari per anar-hi afegint les propostes.

DINÀMICA 2: ELS PERSONATGES DE COLORS

D'entrada es decideix una persona observadora: serà l'encarregada de preparar i repartir a cada membre una targeta associada a un color.

La informació de la targeta és secreta i cada persona haurà d'actuar en funció del que hi trobi escrit, generant arguments i adoptant el rol que li toqui.

La persona observadora pot multiplicar alguns colors si sou més persones que colors hi ha.

- **Personatge vermell:** manifesta la seva impressió, la primera intuïció, allò que sent al moment. Alt component emocional sense necessitat de fer-ho lògic o raonat.
- **Personatge verd:** proposa solucions noves, creatives, potser utòpiques o diferents. Surt dels esquemes preestablerts i dels marcs tancats. Va més enllà del que sembla normal i està obert a totes les possibilitats.
- **Personatge negre:** posa atenció o especial èmfasi als aspectes negatius, inconvenients o possibles fracassos. Pessimistes però realistes.
- **Personatge groc:** planificador àgil, amb multitud de vies de solució, connexions possibles i realitzables. Proactiu i positivista. Veu clar el futur i l'exposa de manera aclaparadora.
- **Personatge gris:** es queda amb allò que coneix, que s'ha fet sempre i és segur. Prefereix mantenir-se que no canviar, ja que el canvi pot desestabilitzar. No és pessimista però tampoc innovador. Proposa allò que funciona.
- **Personatge blau:** serà el facilitador, concilia les diferents postures i busca l'acord entre les diferents propostes que puguin sorgir. Parla assertivament i tenint en compte les sensibilitats de cadascú.



Un cop estiguin els personatges repartits es proposen diferents preguntes per fer sorgir el debat, es pot fer una ronda d'opinió i fer-ho desendreçat, però és tots han d'expressar el seu peu de vista. És important no perdre l'objectiu final, la concreció dels temes:

- Entrada de nous membres, sortida dels veterans i monis que es queden.
- Estratègies, activitats i dinàmiques i recursos per dur a terme el traspàs de coneixements.
- Documents i altres informacions importants per al relleu.
- El pla de relleu: existeix? Es pot millorar? Com es pot crear des de zero?

DINÀMICA 3: NEVERA, RENTADORA, BROSSA, BOTIGA

L'objectiu principal d'aquesta dinàmica és fer una anàlisi d'aquells elements existents a l'esplai que fem servir i posteriorment establir un calendari o orientar els canvis que es vulguin fer.

Es poden dibuixar els 4 elements en un paper mural (la rentadora, nevera, brossa i botiga). Cadascú individualment o en petits grups pensarà en aquelles coses que fem com a esplai (pel que fa a activitats, organització, gestió emocional, etc.).

Quan s'hagi acabat el temps per escriure, cada grup les classifica en funció de:

- **Nevera** (guardar): ens agrada i ho volem continuar fent.
- **Rentadora** (donar voltes): ens agrada però necessita un canvi.
- **Brossa** (descartar): no ens agrada i no volem seguir-ho fent.

A més a més, per a aquelles coses que encara no tenim i voldríem, les col·loquem a:

- **Botiga** (comprar): ens agrada i ho volem provar.

En plenari s'arriba a un consens d'on col·loquem cada ítem i si hi està tothom d'acord. A partir d'aquí programem quan i com volem dur a terme aquests canvis i reafirmem en allò que s'està fent bé. També per adonar-se d'aquelles coses que són intrínseques a l'esplai i les persones noves descobreixen de mica en mica. Moltes vegades donem per suposades coses que no expliquem fins al mateix moment.



6. CREACIÓ D'EQUIPS DE MONIS

La reunió on es creen els equips de monis que portaran un grup el curs que ve pot generar moments de tensió o disconformitat. No sempre és fàcil arribar a propostes de consens en què tothom estigui còmode o garantir que totes les opinions s'expressin.

Moltes vegades hi influeixen rols de poder i lideratge, no utilitzar mecanismes de comunicació adequats, una mala lectura del moment o una manca de preparació de l'espai.

A partir del buidatge de les enquestes fetes als cursos Marta Mata hem vist que hi ha aspectes comuns a l'hora de fer els equips de monis; la gran majoria es fa en tancada al setembre i parteixen de la motivació i ganes de monis.

Aquest apartat és diferent, ja que no us proposem unes dinàmiques concretes, sinó un seguit de suggeriments a partir de les diferents realitats que teniu als espais perquè pugueu adaptar allò que cregueu més convenient i adient a la vostra realitat. Us proposem alguns formats diferents per a abordar aquest moment decisiu que cada espai viu a l'inici de curs.

SUGGERIMENTS

1. **Fer la tancada-reunió en un espai diferent.** Sortida de cap de setmana al local d'un altre espai o casa per tal que la tancada de preparació d'inici de curs també tingui moments vivencials, amb activitats de coneixença i cohesió per al que serà el futur equip de monis de l'espai.
2. **Utilitzar recursos visuals i gràfics.** Ajuda a clarificar la informació; permet que a simple vista i de forma ràpida es pugui consultar i compartir. Podem fer targetes amb els noms de monis, els grups, titulacions, necessitats, etc.
 - Post-its
 - Cartolines amb els noms dels grups, monis...
 - Pissarra
 - Emoticones impreses
 - Paper mural
 - Icones que ens ajudin a expressar com ens sentim
 - Assignar colors segons l'ordre de preferència
 - Paperets, sobres...
 - Fotografies

Una bona dinàmica visual que pot funcionar a l'hora de fer els grups seria agrupar-se per cadires en comptes de posar-se en un mural. Cada grup té un nombre de cadires assignades. Les monis que volen portar aquell grup, s'hi asseuen i veuen si entre elles estan còmodes. Permet veure si quanta gent hi ha en un grup, si està descompensat, quines percepcions de camp hi ha, etc.

3. **Tenir una visió externa.** Ja sigui una persona que faci d'observadora, una comissió que dinamitzi el debat o també un monitor que no continuarà aquest any o un ex-moni que pot donar un cop de mà. Aquesta visió externa pot facilitar que totes les opinions es puguin expressar i disminuir possibles rols de poder que juguin un paper de pressió.
4. **Habilitar espais de descans i desconexió.** A vegades parant la ment trobem respostes que fins llavors no ens havien arribat. O simplement trobar moments de relaxació per alliberar possibles tensions o respirar i expulsar estats d'ànims negatius.
5. **Utilitzar dinàmiques o tècniques de comunicació** que ens ajudin amb el debat: rodes d'opinió, codi de símbols*, bústia, icones, utilitzar l'espai físic...
6. **Treballar a partir d'una proposta.** Molts esplais organitzen una comissió encarregada de recollir les necessitats dels grups i les motivacions, relacions, experiència, títols de moni i dire (titulacions)... de les monitores per tal de configurar una proposta base des d'on partir el debat i arribar a un consens. Evidentment aquesta proposta no té perquè ser la definitiva i ha d'estar oberta a ser interpretada i canviada tal com s'expressi l'assemblea. Treballant d'aquesta manera pot ser útil per aquells esplais en què costa molt trobar propostes, arribar a consensos... i també per a trencar rols de poder que vulguin encetar el debat de zero ja posicionant-se abans que d'altres persones.
7. **Espai de cures.** Establir unes pautes prèvies emocionals i tenir-les en compte durant la tancada. Ser capaces de poder canalitzar les emocions i gestionar-les. Començar relaxades, sense presses. Planificar amb temps per tal de trobar un dia en què no hi haig necessitat d'anar ràpid.
8. **Tenir clares les necessitats dels grups** (necessitats educatives, perfil de monis, experiència, ràtios de títols i participants, carnet de conduir, proximitat a l'esplai, etc.) i saber-ho combinar amb les de les monis (preferències, relacions personals, germans, experiència...) alhora que tenir clar quines combinacions no volem que es donin (per qüestions de gènere, relacions, etc.).
9. Res no està escrit en pedra! **Saber ser flexibles i adaptar-nos a les circumstàncies.** Estar obertes al canvi, pot ser que durant el curs hagi de modificar-se alguna cosa, ja que el canvi és molt present als esplais.
10. Relleu dels grups i monis. **Tenir en compte els grups de joves** que seran monis el curs que ve; quines preferències tenen durant l'etapa de pre-monis, és important que puguin conèixer els diferents grups d'infants durant el curs. D'altra banda, molts esplais fixen que una persona que ja ha estat un curs amb un grup, es quedi un any més, per ser referent d'aquell grup i poder fer relleu a les noves monis que estaran a l'equip.
11. Totes les veus, opinions i canvis són possibles i **han de poder-se expressar.** Per tant és important buscar recursos o dinàmiques per afavorir que això passi.



A EVITAR

1. Excloure a monis del procés de creació d'equips. Cal procurar que en el moment de decisió totes les persones que estaran l'any que ve de monis hi siguin, encara que sigui el seu primer any o en portin molts. Prendre part del procés, del debat i la decisió és molt important per tal d'assegurar-se que tothom està còmode i d'acord amb l'equip que s'ha decidit, i evitar que sigui la llavor que pugui generar conflictes durant el curs.

Per tant, serà també important programar-ho amb antelació per tal d'assegurar la màxima participació, o establir canals de comunicació per aquelles persones que no hi poden ser.

2. Exercir privilegis de poder per pressionar a d'altres a cedir per no fer-ho un mateix. O persones que senten que sempre es "sacrifiquen". Posar consciència de quin rol ocupem i no perpetuar dinàmiques negatives.
3. Arribar a un consens imposat. Cal garantir que la decisió final a la qual s'arriba genera un consens real, i es poden trobar eines o mecanismes per a expressar com se sent cadascú de forma segura i sense sentir-se pressionat o cohibit.
4. Posar per sobre les necessitats de monis a les del grup d'infants. No oblidem que a l'esplai estem educant en el lleure i les característiques de cada grup s'han de tenir molt presents per garantir un bon curs! És important trobar l'equilibri entre el benestar de l'equip de monis i que sigui un equip adequat i motivat per al grup d'infants d'aquell curs.
5. Crispar-se o enfadar-se. Recordar sempre perquè s'està aquí. Quina és la motivació i l'essència que ens fa estar a l'esplai: educació en el lleure, transformació, i creixement personal.. Poden haver-hi moments de tensió o de desacord, és natural, però cal no oblidar que totes som companyes amb un objectiu comú, i és important cuidar el grup.
6. No parar fins a tenir la proposta definitiva. Acumular minuts, enquistar-se en debats o donar voltes sobre el mateix pot ser contraproductiu, volent anar de pressa. No parar per acabar abans acaba sent menys productiu que no donar-se espais de pausa i distensió.